

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INTI INDO SAWIT SUBUR DESA BULIAN JAYA
KECAMATAN MARO SEBO ILIR KABUPATEN BATANG HARI**

Etty Siswati¹

Abstract

The purpose of this study was to determine .Partially Effect of work environment to employees performance at PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari . Partially Effect of work discipline on the performance of employees at PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. Simultaneously the influence of the working environment and work discipline on the performance of employees at PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. The data were analyzed using multiple linear regression and tools using SPSS 20.0 for windows. The results showed that partially (1) work environment (X_1) has a positive effect on the performance of employees at PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. By using t test showed $t_{count} 3,011 > 1,649 t_{tabel}$, then H_0 is rejected. (2) work discipline (X_2) has a positive and significant impact on the performance of employees at PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. Based on the t test results showed the value of $t_{count} 3,316 > 1,649 t_{tabel}$, then H_0 is rejected. Then simultaneously by using F test showed that the value of $f_{count} = 15:13 > f_{table} = 2.76$. So that the working environment (X_1) and work discipline (X_2) has a positive effect on employee performance (Y) at PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

Key word: Work environment, Work discipline, Employees performance PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari

PEDAHULUAN

Sejalan dengan persaingan yang ketat disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Dengan begitu perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Perusahaan dalam menjalankan operasional tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih pada kinerjanya.

Namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan di Indonesia relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, dan upaya peningkatan produktivitas karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Keadaan ini menunjukkan bahwa kebijakan perbaikan dan peningkatan produktivitas sangat berkaitan dengan banyak faktor baik dalam diri karyawan maupun perusahaan terutama lingkungan kerja. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan

¹ Dosen STIE GK Muara Bulian

semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Menurut Hasibuan (Prasetyo dan Wahyudin, 2006) Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Nitisemito *dalam* (Sariyathi, 2007) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja

karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Menurut Siswanto (2006) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu: 1) disiplin preventif dan 2) disiplin korektif (Siagian, 2008).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat

mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Menurut Bangun (2012) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2009) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Bangun (2012), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Kinerja/produktivitas sumberdaya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2008), Rahmawati (2009), Dharmawan (2011), Murty (2012) dan Pramono dan Triyani (2013) menyatakan kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan permasalahannya dapat dirumuskan

sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. indo Sawit Subur Desa Bulian jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. 3) Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. indo Sawit Subur Desa Bulian jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. 3) Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuaititatif yang berbentuk asosiatif disini digunakan untuk meneliti penngaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan di PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari, perusahaan ini bergerak dalam bidang perkebunan sawit. Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang

berhubungan dengan lingkungan kerja seperti suhu udara, ruang kerja, penerangan dan pewarnaan yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tingkat kedisiplinan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian adalah studi kasus yang didukung dengan mengumpulkan informasi melalui wawancara dan pemberian kuesioner kepada responden.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) pada karyawan PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. Dimana fungsinya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji Validitas dan Uji

Reliabilitas

Hasil pengujian instrument dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid karena koefisien korelasi dengan butir sekur lebih besar dari 0,254. Hasil dari uji intrumrn reabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliable.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang dipakai penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis dipakai guna memberitahukan adanya pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.940	3.579		3.057	.003
Lingkungan kerja	.344	.114	.335	3.011	.004
Disiplin	.336	.101	.369	3.316	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil SPSS diperoleh model regresi sebagai berikut :

$Y = 10.940 + 0,344 X_1 + 0,336 X_2$
dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Nilai Konstanta sebesar 10.940 artinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 10.940 satuan jika variabel lingkungan kerja,

disiplin dianggap tidak ada.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Nilai koefisien garis regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,344 ini berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir

Kabupaten Batang Hari sebesar 0,344 .

3) Variabel Disiplin (X_2)

Nilai koefisien garis regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,336 ini berarti jika variabel Disiplin meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari sebesar 0,336 satuan.

Uji T (Parsial)

1) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Sukmawati (2006) menyatakan pemberian Lingkungan kerja yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif.

Untuk menguji hipotesis secara Parsial (sendiri-sendiri) maka dari data uji t dengan taraf signifikan pada alpha 0,05 atau 5% diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,649.

Lingkungan kerja X_1 memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Lingkungan kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} $3.011 > t_{tabel}$ 1,649 maka H_0 ditolak. Ini berarti secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya

Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari .

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika Disiplin dalam suatu perusahaan tersebut baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis secara parsial (sendiri sendiri) maka dari data uji t dengan taraf signifikan pada alpha 0,05 atau 5% diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,649. Disiplin kerja X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Disiplin (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} $3.316 > t_{tabel}$ 1,649 maka H_0 ditolak. Ini berarti secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara simultan (bersama-sama) variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

Dalam hal ini penulis menggunakan program SPSS yang hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.024	2	50.012	15.134	.000 ^b
	Residual	201.585	61	3.305		
	Total	301.609	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan kerja

Uji F signifikan pada $\alpha = 5\%$ karena $P\text{-value} = 0,000$ (nol) dan kurang dari 0,05, dengan nilai F hitung sebesar $15.134 > F \text{ tabel } (2,76)$ dengan demikian persamaan regresi yang terbentuk signifikan (berpengaruh) dan dapat digunakan untuk memprediksi keputusan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa

Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

Koefisien Determinasi

Analisis yang dipakai penelitian ini adalah koefisien determinasi. Analisis dipakai guna memberitahukan adanya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel.3. Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.310	1.81788

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan kerja

Berdasarkan perhitungan didapat nilai koefisien Determinasi yaitu 0,310. berarti besarnya variabel kinerja karyawan di PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari yang dapat diterangkan oleh variasi variabel lingkungan kerja dan Disiplin kerja adalah 31,0% sedangkan sisanya 69,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} 3.011 > t_{tabel} 1,649$ maka H_0 ditolak. Ini berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian

Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.

2. Disiplin kerja yang tinggi karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi pastinya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} 3.316 > t_{tabel} 1,649$. Ini berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari.
3. Uji f digunakan untuk menguji apakah secara simultan (bersama-sama) variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari dengan nilai f hitung sebesar $15.134 > f_{tabel} (2,76)$.

4. Nilai koefisien Determinasi yaitu 0,310. berarti besarnya variabel kinerja karyawan di PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari yang dapat diterangkan oleh variasi variabel lingkungan kerja dan Disiplin kerja adalah 31,0% sedangkan sisanya 69,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan bekerja merasakan nyaman bekerja.
2. Perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan Pimpinan disarankan juga untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan peraturan oleh karyawan agar karyawan benar-benar melaksanakan peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri.
3. Pemberian sanksi yang tepat juga perlu dipertimbangkan guna mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, Arlan. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Skripsi : Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.

Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.

Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.

Buchari Zainun. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pelatihan Keterampilan Manajerial SPMK – Januari 2003

Dharmawan, I Made Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis: Program Pascasarjana, Universitas Udayana.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta*. Skripsi : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Manullang, 1994, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Penebar Swadaya.

Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers/